

тей. Отже, йдеться про «суб'єкт–суб'єктні» відносини, в яких відбувається діалог повноправних суб'єктів взаємодії.

Велика насиченість навчального середовища – це свобода вибору інформації та способів її трансформації у власний досвід (якщо нема з чого вибирати, то ця свобода не може бути реалізованою). У традиційному навчанні ми якраз і стикаємося з бідним і жорстко структурованим середовищем, у якому ймовірність отримати достатнє розмаїття поглядів для того, щоб активно відшукувати «своє» знання, стрімко прямує до мінімуму. Окрім того, необхідна й відкритість навчального середовища – студент повинен мати можливість вільно переміщатися в усіх вимірах простору взаємодії.

Сказане пов'язане з кардинальною зміною акцентів у процесі реалізації професійної діяльності педагогів – з проектування власних дій в аудиторії на створення активуючого власну пізнавальну активність навчального середовища. Саме активність є інтегральною якістю освітнього середовища, що виражає його здатність підтримувати творчу активність учасників взаємодії, достатній рівень їхнього емоційного та інтелектуального напруження. Вона виявляється в здатності середовища підтримувати учіння, стимулювати питальне ставлення до світу і творчий пошук відповідей на ці запитання. У нагоді обов'язково стануть коучингові технології, які дають можливість особі використати власний ресурс у реалізації індивідуалізованого способу досягнення поставлених цілей.

Таке середовище характеризується досить високою ймовірністю активації особистого інтересу студента, провокації кризи компетентності, (сприяння її стабілізації, перебудові або зміцненню усвідомлення власної компетентності), що залежно від етапу розвитку та ступеня зрілості особистості буде впливати на її розвиток. Особистість, перебуваючи в активізуючому освітньому середовищі, багатому плідними для її розвитку можливостями, здійснює вибір тих, які виявляються для неї найбільш значущими.

Розвиток індивідуальної культури кожного учасника навчальної взаємодії пов'язаний з вдосконаленням загального контексту – культурної традиції освітньої системи.

Література

1. Низовая Татьяна Николаевна. Педагогические идеи К. Роджерса в современной теории и практике обучения и воспитания в США / Татьяна Николаевна Низовая: дис.,... канд. пед. наук: 13.00.01. – Волгоград, 2004. – 180 с.
2. Сиразеева А.Ф. Дидактическая концепция Карла Роджерса и ее реализация в педагогической практике / Сиразеева Альбина Фернатовна: дис.,... канд. пед. наук : 13.00.01 — Казань, 2009. – 205 с.
3. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М.: Прогресс, 1994. – 478 с.
4. Роджерс К. Свобода учиться / К. Роджерс. – М.: Смысл, 2002. – 527 с.

*Мурашко О.В., к.е.н.,
доцент кафедри страхування
Полежаєва С.М.,
асистент кафедри страхування*

КОМУНІКАТИВНИЙ ТРЕНІНГ З НАУКИ «СТРАХУВАННЯ» ЯК ЗАСІБ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО РОБОТИ У СТРАХОВІЙ КОМПАНІЇ

Працевлаштування випускника вищого навчального закладу, початок трудової кар'єри переживаються випускником як принципово нова ситуація порівняно з навчанням в університеті. Новизну цієї ситуації складають такі її характеристики:

- інша (порівняно з університетом) побудова робочого процесу;
- новий колектив (часто різномірний за попереднім місцем проживання, освітою, соціальним статусом, особистісною спрямованістю тощо);
- нове керівництво;
- нові вимоги, що пред'являються до особистості випускника (більше прояву самостійності, відповідальності, активності та ініціативи тощо).

Процес адаптації потребує від випускників великих зусиль. Для ефективної допомоги студентам 4 курсу у їх адаптації до вимог майбутньої трудової діяльності у страхових компаніях у ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» під час семінарських занять з науки «Страховання» було проведено комунікативний тренінг.

Комунікативний тренінг базується на принципах взаємодії, активності учасників, опори на груповий досвід, зворотного зв'язку. Створюється середовище спілкування, яке характеризується

відкритістю, взаємодією учасників, рівністю їх аргументів, накопиченням спільного досвіду, можливістю отримати відверту інформацію про враження від своєї особистості.

Такий тренінг має дві фази – діагностичну та корекційну. Це дає можливість викладачу, який проводить тренінг, діагностувати стан комунікативної компетентності кожного студента, рівень знань з тієї чи іншої теми, сильні та слабкі сторони особистості, накреслити шляхи вдосконалення умінь і навичок кожного у спілкуванні та сформувати способи конструктивної взаємодії всередині студентської групи.

Під час діагностичної фази соціально-психологічного тренінгу ставиться ряд завдань:

1) самопізнання учасників тренінгу – пізнання ними своїх особистісних якостей, комунікативних особливостей, рефлексія власного спілкування та поведінки;

2) отримання «зворотного зв'язку» від інших учасників тренінгу, тобто інформації про те, як інші сприймають кожного студента як особистість, про його вміння спілкуватися та взаємодіяти з людьми;

3) зовнішня діагностика – пізнання викладачем, що проводить групову роботу, особливостей особистості та комунікативних якостей кожного учасника, рівня знань з науки «Страхування» та можливості їх практичного застосування.

Під час корекційної фази комунікативного тренінгу відбувається виправлення недоліків кожного учасника, накреслюються шляхи вдосконалення комунікативної компетентності, а також здійснюється формування команди (в межах студентської групи).

Як результат, комунікативні знання та навички майбутніх випускників удосконалюються; студенти оволодівають ефективними прийомами міжособистісної взаємодії; швидко і професійно організована робота студентів всієї групи з визначеної теми допомагає їм швидше адаптуватися в колективі, відчувати себе впевненіше; можливість вияснити у викладача будь-які питання щодо вивчення науки також сприяє адаптації до вимог суб'єктів страхової діяльності. Під час занять у формі комунікативного тренінгу виявляються студентські лідери, які можуть стати майбутніми керівниками відділів страхових компаній за умови набуття відповідного досвіду роботи.

Література

1. Сингаївська І.В. Комунікативний тренінг як засіб адаптації першокурсників до навчання у вищому навчальному закладі / І.В. Сингаївська // Вісник психології і педагогіки. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.psyh.kiev.ua/>

*Нагорна О.В., к.е.н.,
доцент кафедри інвестиційної діяльності*

СИНЕКТИКА ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ МЕТОД РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО СТУДЕНТА

Сучасний студент – це поєднання розуму, креативності, ініціативності, відповідальності, комунікативності та мобільності, що є головними якостями особистості необхідними для розкриття творчого потенціалу та реалізації усіх здібностей, навиків і вмінь. Насамперед, творчий потенціал студента проявляється у творчих завданнях, спілкуванні, використанні сучасних ІТ технологій на заняттях та інноваційних методах навчання. Тому у процесі підготовки студентів постає питання пошуку нових методів активізації навчального процесу, що полягає у розробці та застосуванні ідей проблемного навчання, котре засноване на активізації мислення студентів у процесі навчання. У цьому випадку найраціональнішим і найцікавішим методом у сучасному викладанні дисциплін може бути «синектика».

«Синектика», як метод пошуку ідеї, дещо новітній у навчальному процесі. Це схожий за принципом метод, як мозкова атака, однак відмінність методу синектики полягає в тому, що на стадії висування ідей заохочуються їх критика й відсівання тих ідей, які не відповідають поставленому завданню. А у процесі генерування використовується прийом аналогій та асоціацій досліджуваної проблеми. Аналогія використовується в самих різних видах: як особиста (емпатія), пряма, фантастична і символічна.

Особливість методу полягає, насамперед, від високої майстерності всіх учасників групи, а особливо від обраного ними керівника, його вміння стимулювати творчу уяву учасників. Студент – керівник має досконало володіти мистецтвом задавати запитання, вміло відповідати, чітко пояснювати, подавати ідеї та репліки, які стимулювали б увагу, фантазію то звужуючи, то розширюючи поле пошуку творчих задач.